Gemeente Coevorden

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Coevorden.

Nr. 58598
1 juli
2015

No. 2015/1231

De raad van de gemeente Coevorden;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders, nummer 1231 ;

gelet op het bepaalde in artikel 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, en tweede lid, en 10b, vierde lid van de Participatiewet;

b e s l u i t:

vast te stellen de 'Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Coevorden 2015'.

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen
Artikel 1. Begrippen
In deze verordening wordt verstaan onder:
- doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
- grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
- korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;
- wet: Participatiewet.

Hoofdstuk 2. Beleid en financiën
Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering
1. Het college kan de voorziening, bedoeld in artikel 11, aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt.
2. Het college kan de voorzieningen, bedoeld in de artikelen 4, 6 en 13, aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
3. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:
   a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar, en
   b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.
4. Het college zendt tweejaarlijks aan de gemeenteraad een verslag over de doeltreffendheid van het beleid. Het verslag bevat in ieder geval het oordeel van de cliëntenraad.

Hoofdstuk 3. Voorzieningen
Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen
1. Het college kan een voorziening beëindigen als:
   a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt;
   b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
   c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorzieningen, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2°, van de wet;
   d. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
   e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;

f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

2. Het college kan een voorziening aanbieden aan een niet-uitkeringsgerechtigde voor de duur van maximaal een jaar.

Artikel 4. Werkstage

1. Het college kan aan de doelgroep een werkstage aanbieden gericht op arbeidsinschakeling.
2. Het doel van een werkstage is het opdoen van werkervaring dan wel het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Een werkstage duurt maximaal 3 maanden bij één en dezelfde werkgever. Het is mogelijk deze met 3 maanden te verlengen.
4. Het college plaatst een persoon alleen indien:
   a. er voor het college geen kosten verschuldigd zijn aan de werkgever in verband met de werkstage;
   b. er sprake is van goede begeleiding op de werkvloer;
   c. door deze plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed, en
   d. er door deze plaatsing geen verdringing plaatsvindt.

5. In een schriftelijke overeenkomst tussen het college, de persoon en de werkgever worden tenminste vastgelegd het doel van de werkstage, de duur van de werkstage, het aantal te werken uren per week, alsmede de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 5. Proefplaatsing

1. Het college kan aan de doelgroep een proefplaatsing aanbieden, gericht op arbeidsinschakeling naar een reguliere baan.
2. Het doel van de proefplaatsing is het opdoen van werkervaring, dan wel het leren functioneren bij een werkgever die de intentie heeft om iemand na de proefplaatsing in dienst te nemen. De proefplaatsing geeft de werkgever de mogelijkheid om te beoordelen of de persoon behorend tot de doelgroep na de proefplaatsing voldoende geschikt is voor de vacature en of de persoon past binnen het bedrijf.
3. Een proefplaatsing duurt maximaal 3 maanden.
4. Het college plaatst een persoon alleen indien de werkgever de toezegging doet de uitkeringsgerechtigde zoals beschreven onder lid 1, na een geslaagde proefplaatsing voor minimaal 6 maanden een reguliere baan aan te bieden voor minimaal hetzelfde aantal uren als tijdens de proefplaatsing.
5. In een schriftelijke overeenkomst tussen het college, de uitkeringsgerechtigde en de werkgever worden tenminste vastgelegd het doel van de proefplaatsing, de duur van de proefplaatsing, het aantal te werken uren per week, alsmede de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt. Ook wordt in deze overeenkomst vastgelegd dat de proefplaatsing bij gebleken geschiktheid wordt gevolgd door een reguliere baan zoals beschreven in lid 4.

Artikel 6 . Participatieplaats

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.
2. Het college zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het college, de werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.
3. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt € 150,- per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.
4. Geen recht op een premie als bedoeld in het vorige lid, heeft de belanghebbende aan wie een maatregel op grond van de ‘Afstemmingsverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Coevorden 2015 is opgelegd. Dit geldt slechts voor de periode waarin belanghebbende, als hem geen maatregel opgelegd zou zijn, recht zou hebben gehad op een premie als bedoeld in het vorige lid.

Artikel 7 . Participatievoorziening beschut werk

1. Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt.
2. Het college maakt uit de personen uit de doelgroep een voorselectie en wint bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen advies in voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Het college selecteert voor deze beoordeling uitsluitend personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
3. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken zet het college de volgende ondersteunende voorzieningen in: fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving, uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
4. Het college bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk en legt vast hoeveel plekken voor beschut werk de gemeente beschikbaar stelt. In verband hiermee overlegt het college met het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, aan de gemeente gelieerde bedrijven en andere reguliere werkgevers.

A rtikel 8 . Persoonlijke ondersteuning

1. Aan een persoon die behoort tot de doelgroep kan het college persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken aanbieden in de vorm van structurele begeleiding als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten. Het doel is uiteindelijk dat die persoon wordt begeleid naar een situatie waarin hij uiteindelijk zonder begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.
2. Het college kan nadere regels stellen over de toepassing van lid 1.

Artikel 9. No-riskpolis

1. Het college kan een werkgever een no-riskpolis aanbieden als de werknemer voorafgaand aan de aanvang van de arbeid behoort tot de doelgroep als bedoeld in artikel 10d van de wet;
2. In de hoogte en duur van de vergoeding waar een werkgever voor in aanmerking komt wordt voorzien overeenkomstig de landelijke afspraken die hierover zijn gemaakt tussen de Vereniging Nederlandse Gemeenten en het UWV zoals is vastgelegd in de toepasselijke ledenbrief van de VNG;
3. Het college kan nadere regels stellen over de toepassing van lid 1 en 2.

Artikel 10 . Plaatsingssubsidie

1. Het college kan een plaatsingssubsidie verstrekken aan werkgevers die een arbeidsovereenkomst sluiten met een persoon uit de doelgroep;
2. a. De arbeidsovereenkomst dient tenminste 6 maanden te bedragen en van zodanige omvang te zijn dat de persoon geen beroep meer hoeft te doen op een uitkering.
   b. de omvang van de arbeidsovereenkomst dient tenminste 18 uur per week te zijn.
3. De plaatsingssubsidie wordt slechts eenmaal per arbeidsovereenkomst verstrekt.
4. Het college kan nadere regels stellen over de toepassing van lid 1.
5. De plaatsingssubsidie wordt alleen verstrekt indien hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing plaatsvindt.
6. De plaatsingssubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer.

Artikel 11 . Detacheringsbaan

1. Het college kan zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling.
2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie.
3. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 12 . Werkplekaanpassing

1. Het college kan een werkgever die met een persoon, die behoort tot de doelgroep een dienstbetrekking aangaat van ten minste zes maanden, een vergoeding verstrekken voor de eenmalige noodzakelijke kosten van aanpassing van de omstandigheden waaronder de arbeid wordt verricht.
2. Een vergoeding als bedoeld in het eerste lid wordt niet verstrekt indien op grond van een andere regeling een vergoeding voor de kosten kan worden verstrekt.
3. Het college kan nadere regels vaststellen ten aanzien van de wijze van uitvoering van de voorziening als bedoeld in het eerste lid.

Artikel 13 . Sociale activering

1. Onder sociale activering wordt verstaan het verrichten van maatschappelijk nuttige activiteiten of vrijwilligerswerk ter voorbereiding op een traject gericht op arbeidsinschakeling of gericht op het voorkomen van sociaal isolement.
2. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening.
3. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

Artikel 14 . Scholing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden op het moment deze nog niet beschikt over een startkwalificatie.
2. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de wet.

Artikel 1 5 . Uitstroompremie

1. Het college kan eenmalig een uitstroompremie toekennen van € 300,- aan een langdurig werkloze die duurzaam uitstroomt naar algemeen geaccepteerde arbeid en daardoor niet langer recht heeft op algemene bijstand.
2. Een langdurig werkloze in de zin van het eerste lid is een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van twaalf maanden of langer op een uitkering aangewezen is of is geweest.
3. De premie kan worden aangevraagd vanaf de zevende maand na de indiensttreding.

Artikel 16. Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen van deze verordening indien toepassing van de verordening tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

Hoofdstuk 4. Slotbepalingen

Artikel 17 . Intrekken oude verordening

1. De 'Re-integratieverordening 2013' wordt ingetrokken.
2. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de 'Re-integratieverordening 2013', die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de 'Re-integratieverordening 2013' voor de duur:
   a. van zes maanden, gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening, of
   b. dat deze is verstrekt, als dat korter is dan de periode als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a.

Artikel 18 . Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op 1 juli 2015.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet Gemeente Coevorden 2015.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering
Van 23 juni 2015

De raad voornoemd,
, voorzitter.
, griffier.

Toelichting
Artikelsgewijze toelichting
Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.
Artikel 1. Begrippen
Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, Algemene wet bestuursrecht of de Gemeentewet worden niet afzonderlijk gedefinieerd in deze verordening. Deze zijn vanzelfsprekend van toepassing op deze verordening.
*Doelgroep*De doelgroep wordt gevormd door personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet. Het betreft:
- die algemene bijstand ontvangen;
- als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid onderdelen b en c, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid, onderdelen b en c, van de WIA en artikel 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verleend;
- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
- personen met een nabestaanden- of wezen uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW);
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (hierna: IOAW);
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (hierna: IOAZ);
- personen zonder uitkering;

en, die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.
Korte afstand tot de arbeidsmarkt
Onder een korte afstand tot de arbeidsmarkt wordt verstaan dat een persoon redelijkerwijs binnen één jaar geschikt is voor deelname aan de arbeidsmarkt. Zie verder de toelichting bij artikel 2 van deze verordening.
Grote afstand tot de arbeidsmarkt
Onder een grote afstand tot de arbeidsmarkt wordt verstaan dat een persoon redelijkerwijs niet binnen één jaar geschikt is voor deelname aan de arbeidsmarkt. Zie verder de toelichting bij artikel 2 van deze verordening.
Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering
Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet moet de gemeenteraad in de verordening de verdeling beschrijven van de voorzieningen over personen, waarbij rekening wordt gehouden met de omstandigheden en de functionele beperkingen van die personen. Hierin ligt besloten dat de gemeenteraad ook rekening houdt met de omstandigheden en functionele beperkingen van personen met een handicap. Dit is in overeenstemming met het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. De doelstelling van dit verdrag is het bevorderen, beschermen en waarborgen van het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid en het bevorderen van de eerbiediging van hun inherente waardigheid. In dit artikel is aan het voorgaande uitvoering gegeven.
Grote afstand tot arbeidsmarkt
Het college biedt voorzieningen als bedoeld in de artikelen 4 (werkstages), 13 (sociale activering) en 6 (participatieplaats) aan personen aan die behoren tot de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De doelgroep is gedefinieerd in artikel 1.
Korte afstand tot arbeidsmarkt
Het college biedt de voorziening zoals bedoeld in artikel 11 (detacheringsbaan) aan, aan personen die behoren tot de doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt. De doelgroep is gedefinieerd in artikel 1.
Overige voorzieningen
Voor de overige voorzieningen, volgt al uit de doelgroepomschrijving aan wie het college deze voorzieningen kan aanbieden. Het gaat om: scholing (artikel 14), beschut werk (artikel 7), proefplaatsing (artikel 5), persoonlijke ondersteuning (artikel 8), no-riskpolis (artikel 9), Plaatsingssubsidie (artikel 10) en uitstroompremies (artikel 15).

Rekening houden met omstandigheden en beperkingen
Het college moet bij de inzet van de voorzieningen rekening houden met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. In artikel 2, derde lid, is opgenomen waarmee het college in ieder geval rekening moet houden.
Verslag doeltreffendheid
Het college zendt tweejaarlijks een verslag over de doeltreffendheid van het re-integratiebeleid. Dit verslag moet het oordeel van de cliëntenraad bevatten. Dit is geregeld in artikel 2, vierde lid.
Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen
Beëindigingsgronden
Het eerste lid geeft aan dat het college een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen het dat kan doen. Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever of het opzeggen van de arbeidsovereenkomst bij een detacheringsbaan. Bij deze laatste wijze van beëindigen dienen vanzelfsprekend de toepasselijke bepalingen uit het arbeidsrecht en de eventueel aanwezige rechtspositieregeling in acht te worden genomen.
Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 3, eerste lid, van deze verordening. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Participatiewet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon zoals bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdelen b en c, 35, vierde lid, onderdelen b en c en 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie is verstrekt.
De Participatiewet voorziet niet in een terugvorderingsgrond van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. Noch van een bijstandsgerechtigde, noch van een niet bijstandsgerechtigde kunnen die kosten worden teruggevorderd. Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.
Artikel 4 . Werkstage
Doelgroep aanbieden werkstage
Het college vindt het belangrijk om het arbeidsritme van de doelgroep vast te houden of op te bouwen, teneinde de kans op regulier werk te vergroten. Daarom kan het college een persoon die behoort tot de doelgroep een werkstage aanbieden.
Doel van de werkstage
Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkstage. Op de eerste plaats kan het gaan om het opdoen van specifieke werkervaring. Dit is vergelijkbaar met de zogenaamde 'snuffelstage', waarbij een persoon de gelegenheid krijgt om te bezien of het soort werk als passend kan worden beschouwd. Op de tweede plaats kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. In een werkstage kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's. Bij voorkeur wordt een werkstage ingezet bij een werkgever die uitzicht biedt op een dienstverband. Dit is echter geen verplichting.
Duur van de werkstage
De maximale duur van de werkstage is 3 maanden bij één en dezelfde werkgever. De stage kan met 3 maanden verlengd worden.
Voorwaarden
Het vierde lid bepaalt de voorwaarden die zijn verbonden aan deze werkstage. Zo mogen er voor de gemeente geen kosten richting de werkgever verbonden zijn aan de werkstage en moet er goede begeleiding aanwezig zijn op de werkplek.
Geen verdringing
In het vierde lid is tevens bepaald dat de werkstage uitsluitend wordt verstrekt als er geen verdringing van de arbeidsmarkt plaatsvindt.
Opstellen schriftelijke overeenkomst
In het vijfde lid is bepaald dat voor de werkstage een schriftelijke overeenkomst wordt opgesteld. Hierin kan expliciet het doel van de stage worden opgenomen, evenals de wijze van begeleiding.
Artikel 5 . Proefplaatsing
Doelgroep proefplaatsing
In het eerste lid wordt beschreven dat de ondersteuning door middel van een proefplaatsing alleen geldt voor uitkeringsgerechtigden. Reden hiervoor is de beperkte beschikbaarheid van dergelijke plaatsingen.
Doel van de proefplaatsing
Het tweede lid beschrijft het doel van de proefplaatsing en geeft aan dat de werkgever tijdens de proefplaatsing niet alleen bekijkt of de uitkeringsgerechtigde voldoende geschikt is voor de baan, maar ook of deze persoon past binnen het bedrijf.
Duur van de proefplaatsing
In het derde lid wordt de maximale duur van de plaatsing beschreven.
Voorwaarde van de proefplaatsing
Het vierde lid beschrijft de voorwaarde dat een proefplaatsing alleen kan worden ingezet als de werkgever de uitkeringsgerechtigde na een geslaagde proefplaatsing een betaalde baan van minimaal 6

maanden aanbiedt. Een proefplaatsing is geslaagd als de persoon in kwestie voldoende geschikt is voor de vacature en er van de kant van de werkgever geen bezwaar is om deze persoon aan te nemen.
Opstellen schriftelijke overeenkomst
In het vijfde lid staat dat schriftelijke afspraken worden gemaakt over het doel, de duur van de proefplaatsing, het aantal uren dat per week gewerkt wordt en over de begeleiding die men krijgt. In de schriftelijke overeenkomst wordt bevestigd dat de proefplaatsing bij goed functioneren wordt gevolgd door een reguliere baan zoals beschreven in lid 4.
Artikel 6 . Participatieplaats
Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk (artikel 7, achtste lid, van de Participatiewet en het eerste lid van artikel 6 van deze verordening). Het college kan dan ook enkel aan personen van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand een participatieplaats aanbieden.
Additionele werkzaamheden
Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal maar het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waaraan in een participatieplaats gewerkt kan worden. Ook kan hiermee worden beoordeeld of het werkterrein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat een persoon bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren. De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar (artikel 10a van de Participatiewet). Na negen maanden wordt beoordeeld door het college of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a, achtste lid, van de Participatiewet). Zo niet dan wordt de participatieplaats beëindigd. Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats wordt opnieuw beoordeeld of de participatieplaats wordt voorgezet. Als de gemeente concludeert dat voortzetting van de participatieplaats met het oog op in de persoon gelegen factoren aanmerkelijk bijdraagt tot de arbeidsinschakeling, dan kan de participatieplaats nog één jaar verlengd worden. Echter in dat geval dient een andere werkomgeving geboden te worden (artikel 10a, negende lid, van de Participatiewet). Na 36 maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats (artikel 10a, tiende lid, van de Participatiewet).
Premie
De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie voor het eerst na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden (artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet). Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. De hoogte van de premie moet in de verordening vastgelegd worden (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, van de Participatiewet). De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet. In verband hiermee is de hoogte van de premie begrensd door het in de vrijlatingsbepaling genoemde bedrag. Daarnaast moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken. Er is gekozen voor een premie van telkens € 150,00 per zes maanden.
Artikel 7 . Participatievoorziening beschut werk
Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat niet van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze in dienst neemt (eerste lid).
Stap 1: voorselectie
Ten behoeve van de participatievoorziening beschut werk voert de gemeente een voorselectie uit. Tijdens de voorselectie bepaalt het college welke mensen in aanmerking kunnen komen voor beschut werk en op welk moment. In de verordening moet vastgelegd worden hoe zij deze voorselectie uitvoeren *(Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 113, blz. 3)*. Daarom is in het tweede lid bepaald dat het college uitsluitend personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt selecteert voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Voor dit criterium is gekozen omdat personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt veelal niet uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Onder de personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt is het aannemelijk dat daartoe personen behoren die uitsluitend in een beschutte omgeving kunnen werken.
Het college kan ambtshalve vaststellen of een persoon uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Hiervoor is dus geen aanvraag van een persoon nodig. Het college maakt uit de personen uit de doelgroep een voorselectie. Het college moet bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen advies inwinnen voor de beoordeling of de geselecteerde personen uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
Stap 2: advies Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen
Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort.

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen voert op basis van landelijke criteria een beoordeling uit (artikel 10b, tweede lid, van de Participatiewet).

Stap 3: besluit gemeente

Op basis van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen beslist de gemeente of iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, kan de gemeente besluiten het advies niet te volgen *(Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 113)*.

Stap 4: dienstbetrekking 'beschut werk'

Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort, zorgt de gemeente ervoor dat deze persoon in een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden aan de slag gaat (artikel 10b, derde lid, van de Participatiewet). Het kan dan gaan om een privaatrechtelijke of een publiekrechtelijke dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de Participatiewet). Hoe de dienstbetrekking wordt georganiseerd, behoort tot de beleidsvrijheid van gemeenten. Een dienstbetrekking kan bijvoorbeeld worden georganiseerd via een gemeentelijke dienst, NV, BV of stichting. Ook kunnen personen (via detachering) in een beschutte omgeving bij reguliere werkgevers werken *(Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 66)*.

Naast het bepalen van wie in aanmerking kan komen voor beschut werk zijn in deze verordening vastgelegd welke voorzieningen voor arbeidsinschakeling ingezet worden om deze dienstbetrekking mogelijk te maken (derde lid). Tevens is in deze verordening vastgelegd op welke wijze de gemeente de omvang van het aanbod van beschut werk, het aantal beschikbare plekken, vaststelt. Gemeenten kunnen het werk zelf organiseren via bijvoorbeeld een aan de gemeente gelieerd bedrijf zoals een SW-bedrijf. Ook kunnen zij afspraken maken met andere reguliere werkgevers over de voorwaarden waarop zij deze mensen een dergelijke dienstbetrekking aanbieden *(Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 115-116)*.

Omvang beschut werk

Het college bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk en legt vast hoeveel plekken voor beschut werk de gemeente beschikbaar stelt. Het aanbod is mede afhankelijk van het aantal geschikte en beschikbare plaatsen bij werkgevers. Daarom moet het college overleg voeren met partners om de omvang van het aanbod te kunnen bepalen (vierde lid)

Artikel 8. Persoonlijke ondersteuning

In artikel 8 wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning nader geduid. Het gaat dan om een voorziening zoals een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. Het moet dan ook gaan om een systematische ondersteuning. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke ondersteuning heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn *(Kamerstukken II 2013-2014, 33 161, nr. 107, blz. 115)*.

Lid 2 bepaalt dat het college nadere regels kan stellen over de toepassing van het instrument persoonlijke ondersteuning. Dit artikellid biedt flexibiliteit voor het zo passend mogelijk maken van het instrument persoonlijke ondersteuning waardoor het aantal plaatsingen bij werkgevers optimaal kan worden. Het gaat hierbij bijvoorbeeld over het aantal uren ondersteuning per week, de periode van ondersteuning en de mogelijkheid voor werkgevers om zelf de persoonlijke ondersteuning te organiseren.

Artikel 9. No-riskpolis

De no-riskpolis kan worden ingezet als ondersteuning bij de arbeidsinschakeling (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet). De no-riskpolis is een belangrijk instrument om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen om mensen met arbeidsbeperkingen in dienst te nemen.

De no-riskpolis zorgt ervoor dat de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten, wanneer een werknemer met arbeidsbeperkingen ziek wordt.

In lid 1 wordt bepaald dat het college een no-riskpolis kan verstrekken aan werkgevers die mensen behorend tot de doelgroep van artikel 10d van de Participatiewet in dienst nemen. Het gaat hierbij om mensen met een arbeidsbeperking waarvoor zogenaamde bijzondere afspraakbanen oftewel garantiebanen zullen worden gerealiseerd.

In lid 2 wordt verwezen naar de landelijke afspraken die zijn gemaakt tussen VNG en UWV over de hoogte en duur van no-riskpolissen. Het gaat hierbij om afspraken voor het jaar 2015.

In een brief d.d. 20 januari 2015 van de VNG aan alle gemeenten wordt het volgende opgemerkt over deze afspraken:

'VNG en UWV hebben een afspraak gemaakt over de no-riskpolis 2015 voor de gemeentelijke doelgroep van de banenafspraak in het kader van de Participatiewet.

Met de no-riskpolis zijn werkgevers die iemand uit de doelgroep aannemen gevrijwaard van de verplichting om loon door te betalen bij ziekte. De ervaring leert dat werkgevers hechten aan een no-riskpolis bij het in dienst nemen van werknemers uit deze doelgroep. Het succes van de no-riskpolis schuilt er ook in dat deze snel na de ziekmelding wordt verwerkt en uitgekeerd aan de werkgever. Voor gemeenten betekent deze afspraak dat er een no-riskpolis beschikbaar is en de accountmanagers in gesprekken met werkgevers een duidelijk beeld kunnen schetsen van het pakket aan instrumenten. UWV voert de no-riskpolis namens de gemeenten uit. In 2016 ontvangen gemeenten een rekening van UWV voor de

daadwerkelijk uitgekeerde ziektewetgelden, aangevuld met een bedrag van € 141 per ziektemelding voo r de uitvoering van de regeling. Gemeenten moeten zelf in de verordening opnemen dat werkgevers gebruik kunnen maken van dit instrument.'
In het derde lid is opgenomen dat het college een voorziening voor dekking van het ziekterisico kan aanbieden aan de werkgever voor een werknemer uit de doelgroep maar die ten behoeve van deze werknemer geen loonkostensubsidie ontvangt als bedoeld in artikel 10d van de wet. Hierover stelt het college nadere regels.
Artikel 10. Plaatsingssubsidie
Voor het creëren van werkgelegenheid voor personen behorend tot de doelgroep, willen de gemeente en de arbeidsmarktregio Drenthe een groter beroep kunnen doen op werkgevers. De hoogte, verplichtingen en voorwaarden die aan de subsidie worden verbonden, worden vastgelegd in een beleidsregel. Dit geldt eveneens voor specifieke groepen waarvoor het instrument plaatsingssubsidie kan worden gebruikt.
Gebruik plaatsingssubsidie
Het tweede lid geeft aan dat per arbeidsovereenkomst slechts eenmaal een plaatsingssubsidie wordt verstrekt. Dit houdt in dat verlenging van de arbeidsovereenkomst niet tot gevolg heeft dat er nogmaals een premie verstrekt wordt. Er is dan immers geen sprake meer van het in dienst nemen van een uitkeringsgerechtigde.
Beleidsregel college
In het derde lid wordt aangegeven dat het college nadere regels stelt ten aanzien van de hoogte en de verplichtingen die aan de plaatsingssubsidie worden verbonden.
Geen verdringing
Zie wat hierover is opgemerkt bij artikel 4.
Geen stapeling van subsidies
De plaatsingssubsidie wordt niet of slechts ten dele verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen (bijvoorbeeld de loonkostensubsidie zoals bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet) in verband met de indiensttreding van de werknemer. De bijdrage op grond van een andere regeling wordt in mindering gebracht op de plaatsingssubsidie die door de gemeente zou worden verstrekt.
Artikel 11. Detacheringsbaan
De Participatiewet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden om op detacheringsbasis werkervaring op te doen. In de verordening zijn de randvoorwaarden vastgelegd waarbinnen de banen vormgegeven worden.
Het eerste lid biedt de mogelijkheid tot het aangaan van het dienstverband. Het college zorgt ervoor dat een persoon een dienstverband krijgt aangeboden door een derde, de werkgever. Die derde kan bijvoorbeeld een detacheringsbureau zijn. In het tweede lid wordt bepaald dat het gaat om detachering. Daarbij worden op twee vlakken afspraken gemaakt. Ten eerste tussen het inlenende bedrijf en de werkgever. Hierin worden zaken geregeld als de verhouding tot de werkgever, de hoogte van de inleenvergoeding en de wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven. In de overeenkomst tussen werknemer en inlener worden afspraken gemaakt over werktijden, verlof en de inhoud van het werk.
Voor derde lid wordt verwezen naar de toelichting bij het artikel over werkstages.
Artikel 12. Werkplekaanpassing Personen met een arbeidsbeperking kunnen in sommige situaties problemen ondervinden als gevolg van de inrichting van de werkplek. De werkplek moet dan aangepast worden om belemmeringen als gevolg van de arbeidsbeperking weg te nemen. Voor zover dit de normale kosten van inrichting van de werkplek te boven gaat, kan niet altijd van een werkgever verlangd worden dat hij deze kosten draagt. Om deze reden wordt de mogelijkheid geboden om de werkgever een vergoeding te verstrekken voor de noodzakelijke aanpassing van de werkplek."
Hierbij wordt ook de bijdrage op grond van een andere regeling in mindering gebracht op de vergoeding zoals bedoeld in het tweede lid.
Artikel 13. Sociale activering
Sociale activering moet uiteindelijk gericht zijn op arbeidsinschakeling. Voor bepaalde doelgroepen is arbeidsinschakeling echter een te hoog gegrepen doel. Voor deze personen staat dan ook niet re-integratie, maar participatie voorop. Artikel 13 van deze verordening geeft een omschrijving van het begrip 'sociale activering'. Lid 3 geeft het college de mogelijkheid om de duur van een dergelijke voorziening nader te bepalen. Gezien de mogelijk sterk verschillende behoeften op dit gebied, is het niet raadzaam een al te rigide termijn te stellen.
Artikel 14. Scholing
Onder startkwalificatie wordt verstaan een havo of VWO-diploma of een diploma van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo), niveau 2. Het Regionaal Meld- en Coördinatiepunt registreert jongeren die voortijdig dergelijke opleidingen verlaten. Aan hen wordt geen scholing aangeboden. Personen jonger dan 27 jaar die nog mogelijkheden hebben binnen het uit 's Rijks kas bekostigde onderwijs kunnen sowieso geen voorziening ontvangen die hen ondersteunt bij de arbeidsinschakeling (artikel 7 lid 3 onderdeel a Participatiewet).
Wanneer een belanghebbende die in aanmerking is gebracht voor een participatieplaats niet over een startkwalificatie beschikt, dient het college aan deze belanghebbende scholing of opleiding aan te bieden tenzij dergelijke scholing de krachten en bekwaamheden van de belanghebbende te boven gaat.

Scholing of opleiding wordt ook niet aangeboden als dit naar het oordeel van het college niet bijdraagt aan de kans op inschakeling in het arbeidsproces van de belanghebbende.
Dit geldt vanaf zes maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats (artikel 10a lid 5 Participatiewet).

Artikel 15 . Uitstroompremies

In deze verordening is ervoor gekozen het verstrekken van een uitstroompremie te regelen. Onder langdurig werkloze wordt verstaan een belanghebbende die gedurende een aaneengesloten periode van 12 maanden of langer aangewezen is (geweest) op een uitkering. In de Participatiewet is geregeld dat jaarlijks een eenmalige premie kan worden verstrekt (artikel 31 lid 2 onderdeel j Participatiewet). De premie is onbelast en werkt niet door bij inkomensafhankelijke regelingen. Voor personen jonger dan 27 jaar behoort deze premie niet tot de mogelijkheden, nu deze niet is vrijgelaten (artikel 31 lid 7 Participatiewet). Aangezien dit reeds volgt uit de wet, is daar geen aparte bepaling voor opgenomen in de verordening. Iemand is duurzaam uitgestroomd, indien hij tenminste gedurende zes maanden aaneengesloten bijstandsonafhankelijk is geweest. De premie wordt achteraf betaald na de overlegging van een arbeidsovereenkomst. Indien iemand vanwege een andere reden dan een arbeidsovereenkomst bijstandsonafhankelijk is geweest, is geen uitstroompremie mogelijk.

Artikel 16. Hardheidsclausule

Als er onwenselijk situaties ontstaan, heeft het college de bevoegdheid om van de verordening af te wijken.

Artikel 17 . Intrekken oude verordening

Bij de inwerkingtreding van deze verordening wordt de oude verordening ingetrokken. Dit artikel regelt het overgangsrecht.

Artikel 1 8 . Inwerkingtreding en citeertitel

De verordening treedt in werking op 1 juli 2015.